

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKUNTANSI
KANTOR PELAYANAN PAJAK**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :

BAYU DESNATA DWI PRASETYA
2009310281

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2013**

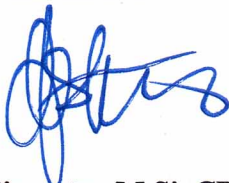
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Bayu Desnata Dwi Prasetya
Tempat, Tanggal lahir : Surabaya, 24 Desember 1990
N.I.M : 2009310281
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional
Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi
Kantor Pelayanan Pajak

Disetujui dan Diterima Baik Oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : Maret 2013



Sasongko Budisusetyo, M.Si., CPA, CPMA, LIFA

Co. Dosen Pembimbing

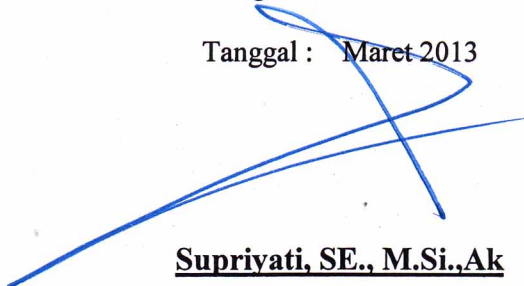
Tanggal : ^{April} Maret 2013



Pepie Dipayana, SE., Ak., M.Si

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal : Maret 2013



Supriyati, SE., M.Si., Ak

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKUNTANSI KANTOR PELAYANAN PAJAK

Bayu Desnata Dwi Prasetya

STIE Perbanas Surabaya

Email: 2009310281@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

This research examines the effect of motivation and organizational commitment on the employee performance. This study also involves control variables that include gender, age, experience, and education levels. This research use primary data. The data data sources are taken from research to the fact including opinion or respondent opinion. Respondents of the research were 12 tax services office in Surabaya and 40 tax official employees. This research also use assumption classic test. Overall this test using SPSS version 13.00 as the data analysis technique. The results of the study supported that motivation did not influence significantly to the employee performance and organizational commitment has a significant affect to employee performance. The study also supported that education and experience as control variables have significant effects to employee performance.

Keyword : Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku pegawai yang merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pegawai kantor pelayanan pajak dalam melaksanakan tugasnya sebagai unit pemerintahan dituntut memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat dalam bidang perpajakan. Realisasi penerimaan pajak bumi dan bangunan (PBB) baru per Agustus 2012 baru mencapai Rp 5,47 triliun atau 18,42% dari target dalam APBN 2012 yang sebesar Rp 29,69 triliun (bisnis.com). Pengertian pajak yang dikemukakan oleh S.I. Djajadiningrat, pajak sebagai suatu kewajiban menyerahkan sebagian dari kekayaan ke kas negara yang disebabkan suatu keadaan, kejadian, dan perbuatan yang memberikan kedudukan tertentu, tetapi bukan sebagai hukuman, menurut peraturan yang ditetapkan pemerintah serta dapat dipaksakan, tetapi tidak ada jasa timbal balik dari negara secara langsung, untuk memelihara kesejahteraan secara umum (Siti Resmi 2007:1).

Organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran para pelaksana dan pengelola organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset krusial organisasi yang memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi. Berbagai upaya dilakukan oleh manajemen agar pegawai memiliki motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi sehingga memberikan hasil positif terhadap peningkatan kinerja. Organisasi memberikan kesempatan (opportunity) untuk mengembangkan diri, sedangkan pegawai memberikan dukungan pada organisasi tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga komitmen pada organisasi.

Secara umum, kinerja seseorang diyakini dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi dari pegawai itu sendiri, pada akhirnya faktor-faktor tersebut juga berdampak pada kinerja organisasi. Meskipun banyak artikel yang membahas tentang konsep motivasi dan komitmen organisasi atau kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi karyawan dalam bentuk

kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan, meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan berkemampuan kerja (Dessler 1997). Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja pegawai adalah pemenuhan kebutuhan karyawan, pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja, masa kerja, usia serta tingkat pendidikan pegawai, sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan secara sukarela dan akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Wujud terciptanya “*win-win agreement*” antara karyawan dan organisasi yang baik adalah adanya kinerja karyawan dalam hal kecepatan, keaktifan, kualitas, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerjasama yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pegawai atau sumber daya manusia bagi sebuah organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi sangat dibutuhkan pegawai yang mempunyai komitmen organisasional dan motivasi kerja yang tinggi sehingga diperoleh kinerja yang tinggi pula.

Pegawai adalah sumber daya yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan pegawai dalam manajemen personalia. Pegawai harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerjasama antara pimpinan dan pegawai sebagai bawahan dapat terjalin dengan baik. Bila hubungan terjalin baik maka mudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Untuk menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai, antara

kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan masing-masing dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai mengingat peranan komunikasi sangat besar untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah digariskan.

Sebagai manusia, pegawai juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan organisasi dengan tujuan pegawai. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dan tujuan pegawai, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan pegawai diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang pegawai sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Tingginya komitmen pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu organisasi secara positif. Adanya komitmen akan membuat pegawai mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Pegawai yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar (Mathis dan Jackson, 2001: 100).

Komitmen pegawai ini diperlukan oleh organisasi dan merupakan faktor penting bagi organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja organisasi. Agar kerjasama yang baik antara pegawai dan organisasi tercapai, maka organisasi harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen imbalan merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan

mendapatkandan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi dan komitmennya (Armstrong, 1992:495). Armstrong juga menyarankan bahwa manajemen imbalan seharusnya juga mempertimbangkan budaya organisasi yang sesuai berikut nilai inti yang mendasarinya.

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Motivasi

“Motivasi” berasal dari bahasa latin, *Movore* yang berarti bergerak, kemudian muncul kata motif yang dikutip oleh Rivai (2005) oleh As’ad (1984), diartikan sebagai suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku dalam perbuatannya untuk bertindak laku dalam perbuatannya itu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kenyataan kemudian muncul suatu proses untuk menumbuhkan motif tersebut yang disebut dengan motivasi, yang kemudian dikatakan sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Menurut Gibson et al. (2000) , motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang tinggi) dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Konstruk teoritis ini meliputi aspek-aspek pengaturan (regulasi), pengarahan (direksi) serta tujuan dari perilaku. Seluruh aktivitas mental yang dirasakan dan dialami yang memberikan kondisi hingga perilaku disebut dengan motif.

Teori yang meliputi motivasi yaitu teori *expectancy* seperti yang diungkapkan oleh Greenberg (1999) memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari *expectancy* berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi

performance. Performance akan menuju pada instrumentality, yaitu berupa keyakinan bahwa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Individu akan menilai reward secara eksplisit ataupun tersirat yang akan membentuk suatu persepsi atas reward itu sendiri (*valence reward*).

Menurut Gomes (1997), motivasi melibatkan faktor-faktor individual yang meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan (*ability*), sedangkan yang tergolong faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan kerja (*job security*), hubungan sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Menurut Wahjosumidjo (1997) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap motivasi meliputi : a) Pengaruh ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristic*), b) Pengaruh tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*), c) Pengaruh lingkungan kerja. (*work situation characteristic*).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson et al. (2000) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen untuk organisasi mencakup tiga sikap, yaitu:

- 1) Identik dengan tujuan-tujuan organisasi.
- 2) Suatu perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi.
- 3) Suatu perasaan loyalitas untuk organisasi.

Mowday et al. (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang

berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan menurut Luthans (1995).

Menurut William dan Hazer (1986), komitmen organisasional merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi.

Perhatian terhadap penelitian komitmen terus meningkat dan menunjukkan adanya konsistensi yang berhubungan dengan (1) perilaku pekerja seperti *turnover*, tingkat absensi, dan kinerja (Bluedorn, 1982), (2) konstruk tentang sikap, afektif, dan kognitif seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan ketegangan kerja (Rushbult dan Farrel, 1983), (3) karakteristik pekerjaan dan peran pekerja dan identitas tugas dan (4) variabel individual (Arnold dan Fieldman, 1982).

Pengukuran Komitmen Organisasional

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005 : 35), komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 36), mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, antara lain:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), muncul apabila seseorang tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena seseorang tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai diri seseorang. Seseorang bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Menurut Aranya et.al (1980) dalam Nurhayati (2005 : 8), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.

b. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.

c. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Menurut Robinson (1996) dalam Afiruddin (2003), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Steer dan Porter dalam Yasmin (2005), komitmen organisasi diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda, antara lain dapat disebutkan sebagai berikut:

a. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri. Semakin tinggi tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut,

semakin rendah *repetitive*, dan semakin menarik pekerjaan tersebut akan lebih tinggi tingkat komitmen yang diperlihatkan oleh setiap individu. Semakin kecil peluang promosi dan semakin besar *tension* dan ambiguitas yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin rendah tingkat komitmen yang ada.

- b. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, termasuk di antaranya hubungan baik dengan supervisor dan adanya suasana saling percaya antara pegawai dengan majikannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Blumberg dan Pringle dalam Harif (2005), merupakan interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan berkinerja. Apabila kemampuan yang meliputi kemampuan bekerja sama, ketahanan, kualitas, kecepatan dan motivasi, baik yang datang dari dalam diri karyawan maupun dari luar akan berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini masih ditambah satu variable lagi yaitu kesempatan untuk berkinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi para karyawan, misalnya melihat apakah lingkungan kerja mendukung, peralatan yang memadai,

Bahan yang cukup, suplai yang memadai, kondisi kerja yang menguntungkan, rekan sekerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, cukup informasi untuk pengambilan keputusan yang dikaitkan dengan kinerja, waktu yang memadai guna melaksanakan dengan baik dan semacamnya, jika dari ketiga ini ada yang tidak memadai atau tidak dipenuhi kinerja akan terganggu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Karyawan

menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 1997) yang dikutip oleh Harif (2005).

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual karyawan dengan prestasi kerja dengan apa yang diharapkan darinya (Dessler, 1997). Menurut Gibson (1996) dalam Harif (2005), kinerja ditentukan oleh factor motivasi dan kemampuan, disamping itu ada variable lain yang mempengaruhi meliputi usaha, kemampuan, pengalaman, naluri, dan tingkat aspirasi, juga faktor pribadi seperti usia, pendidikan dan latar belakang keluarga. Menurut Bernardin dan Russel (1998) penilaian kinerja telah menjadi sebuah alat peningkatan organisasi, untuk mengukur kinerja karyawan, membuat kecukupan waktu, pengambilan keputusan yang akurat, dan meningkatkan jasa dan mutu produk perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan-karyawan. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan umpan balik bagi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan (Dessler, 1997).

Menurut Scholtes (2001) dalam Harif (2005) karakteristik dari penilaian kinerja meliputi: (1) fokus pada individual, (2) ada harapan dan standar kinerja, (3) biasanya melibatkan dua bagian antara

karyawan dengan penilai, yang satu mewujudkan standard an lainnya mereview kinerja, (4) penilai biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seseorang penilai, (5) sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan kinerja seseorang yang *direview*, (6) konsekuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*) dan banyak perusahaan menggunakan appraisal sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan 3 aspek, menurut Nur Indiantorodan Bambang Supomo (1999 : 23):

1. Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini termasuk penelitian deduktif, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis melalui validitas teori atau pengujian aplikasi teori pada keadaan tertentu.
2. Berdasarkan karakteristik masalah, jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menguji terhadap masalah-masalah yang berupa fakta saat ini dari populasi.

Berdasarkan jenis data, penelitian ini termasuk penelitian opini, yaitu penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden).

Batasan Penelitian

Penelitian ini menguji tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi kantor pelayanan pajak. Data yang digunakan yaitu Data Primer dengan penyebaran kuesioner untuk pegawai bagian akuntansi kantor pelayanan pajak di wilayah kota Surabaya yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

X_1 : Motivasi

X_2 : Komitmen Organisasi

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai bagian akuntansi.

Populasi Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak di wilayah kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive judgement sampling*, dimana kuisisioner yang diolah telah di isi oleh pegawai bagian akuntansi. Data alamat kantor Pelayanan Pajak Pratama di wilayah kota Surabaya diperoleh dari website pajak yaitu www.pajak.go.id. Peneliti mengirimkan 30 kuisisioner di setiap Kantor Pelayanan Pajak Pratama dengan mempertimbangkan faktor pemerataan.

Data Dan Metode Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini adalah data primer, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner.

Dalam pengukuran penelitian ini metode yang diterapkan adalah metode kuesioner. Kuesioner sering disebut dengan angket. Pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang kemudian dibagikan kepada karyawan untuk diisi sesuai dengan kenyataan yang ada.

Teknik Analisis Data

Tahap-tahap yang dilakukan dalam teknik analisis data adalah sebagai berikut:

Tabulasi data berdasarkan jawaban responden dalam kuisioner

Analisis Deskriptif

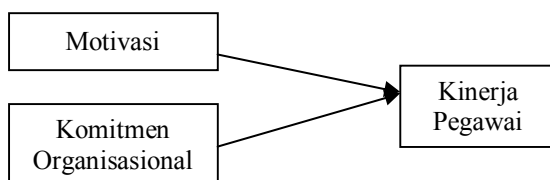
Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi kantor pelayanan pajak. Kuesioner akan diisi oleh pegawai kantor pelayanan pajak dengan jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, serta pendidikan terakhir terhadap variabel motivasi dan komitmen organisasional. Mendeskripsikan suatu nilai rata-rata (*mean*) total dari variabel yang diuji. Setelah data terkumpul, ditentukan interval kelas untuk data tersebut. Interval kelas harus sesuai untuk setiap kelas. Semakin banyak jumlah kelas berarti semakin kecil interval kelas dan sebaliknya. Supranto (2000 : 64) merumuskan besarnya kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Uji Hipotesis

Model Penelitian

Adapun model dan persamaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Persamaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KP = a + b_1M + b_2 M + b_3 KO + e$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

M = Motivasi

KO = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

e = standar error

Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghazali, 2006). Menurut Ghazali (2006) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu

variabel independen ditambahkan kedalam model.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan *fit*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model regresi tidak *fit* (hipotesis ditolak).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model regresi *fit* (hipotesis diterima).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, yang berarti model regresi tidak *fit*. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa model regresi *fit*.

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Langkah Pengujian

a. Merumuskan hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1) Menentukan tingkat kesalahan

Tingkat kesalahan untuk penelitian ini adalah 5 %, dengan tingkat probabilitas 95%.

2) Menentukan kriteria penolakan hipotesis

H_0 ditolak jika probabilitas signifikansi $< 0,05$

H_0 tidak dapat ditolak jika probabilitas signifikansi $\geq 0,05$

4. Menginterpretasikan Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil pengujian interpretasi hasil pengujian dengan cara membandingkan hasil uji dengan teori yang mendukung rumusan hipotesis yang diuji.

Membuat kesimpulan dan interpretasi dari hipotesis tersebut yang juga merupakan kesimpulan dari penelitian ini.

Analisis Deskripsi

Berikut ini adalah analisis deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

a. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.3.

PROFIL RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin

		Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumula tive Percent
Valid	Laki- laki	20	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : lampiran 3, diolah.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada Kantor Pelayanan Pajak yang menjadi responden dalam penelitian ini laki-laki, yaitu sebanyak

20 orang atau 50%. Responden perempuan sebanyak 20 orang atau (50%).

Tabel 4.4.
PROFIL RESPONDEN
BERDASARKAN USIA

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 25 tahun	4	10.0	10.0	10.0
	26 - 30 tahun	14	35.0	35.0	45.0
	31 -35 tahun	17	42.5	42.5	87.5
	36 - 40 tahun	4	10.0	10.0	97.5
	> 40 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : lampiran 3, diolah.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada Kantor Pelayanan Pajak yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31 sampai 35 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (42,5%).

Tabel 4.5
PROFIL RESPONDEN
BERDASARKAN TINGKAT
PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	19	47.5	47.5	47.5
	S1	20	50.0	50.0	97.5
	S2	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : lampiran 3, diolah.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada Kantor Pelayanan Pajak yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 20 orang (50,0%). Tingkat Pendidikan diploma sebanyak 19 orang atau (47,5%), 1 orang lainnya tingkat pendidikan S2 (2,5%).

Tabel 4.6.
PROFIL RESPONDEN
BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 tahun	16	40.0	40.0	40.0
	4 - 6 tahun	22	55.0	55.0	95.0
	7 - 9 tahun	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 3, diolah.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada Kantor Pelayanan Pajak yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja selama 4 sampai 6 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (55%). Responden yang lama bekerja selama 1 sampai 3 tahun sebanyak 16 orang (40%). Sedangkan responden yang lama bekerja selama 7 sampai 9 tahun sebanyak 2 orang (5%)

b. Analisis Deskripsi Jawaban Responden

Pada analisis deskripsi jawaban responden akan dijelaskan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan. Untuk meng-kategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Dengan interval kelas 0.8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
KATEGORI RATA-RATA JAWABAN
RESPONDEN

Interval	KATEGORI
4.20 < a =< 5.00	sangat setuju/sangat baik/ sangat tinggi
3.40 < a =< 4.20	setuju/baik/tinggi
2.60 < a =< 3.40	netral/biasa
1.80 < a =< 2.60	tidak setuju/buruk/rendah
1.00 < a =< 1.80	sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai Motivasi (X1) :

Tabel 4.8
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
PADA VARIABEL MOTIVASI (X1)

Indi- kator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
x1.1	2	3	1	20	14	4.03	S
x1.2	0	5	5	22	8	3.83	S
x1.3	0	4	10	18	8	3.75	S
x1.4	0	2	10	21	7	3.83	S
x1.5	2	0	10	22	6	3.75	S
x1.6	4	2	9	19	6	3.53	S
Motivasi (X1)							3,79

Sumber : Lampiran 3, diolah.

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Motivasi (X1) pada Kantor Pelayanan Pajak tergolong tinggi (setuju), hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi (X1) sebesar 3,79.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai Komitmen Organisasional (X2) :

Tabel 4.9
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
PADA VARIABEL KOMITMEN
ORGANISASIONAL (X2)

Indi- kator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
x2.1	0	0	11	17	12	4.02	S
x2.2	0	0	7	25	8	4.02	S
x2.3	0	0	5	27	8	4.07	S
x2.4	0	0	8	21	11	4.08	S
x2.5	0	0	10	18	12	4.05	S
x2.6	0	0	4	21	15	4.27	SS
x2.7	0	0	19	19	2	3.58	S
Komitmen Organisasional (X2)						4,02	S

Sumber : Lampiran 3, diolah.

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Komitmen Organisasional (X2) pada Kantor Pelayanan Pajak tergolong tinggi (setuju), hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 4,02.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai variable Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y):

Tabel 4.10
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
PADA VARIABEL KINERJA PEGAWAI
BAGIAN AKUNTANSI (Y)

Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
y1	0	1	2	28	9	4.13	S
y2	0	1	4	27	8	4.05	S
y3	0	1	2	30	7	4.08	S
y4	0	2	5	27	6	3.93	S
y5	0	0	2	28	10	4.20	S
y6	0	0	0	27	13	4.32	SS
y7	0	2	3	20	15	4.20	S
y8	0	1	15	22	2	3.63	S
Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y)						4,07	S

Sumber : Lampiran 3, diolah.

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Kinerja Pegawai Bagian

Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak tergolong tinggi (setuju), hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) sebesar 4,07.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dapat berfungsi untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner yang digunakan (Imam Ghozali, 2011 : 52). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner dapat mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*. Jika korelasi *product moment pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai r hitung $> 0,312$ ($n=40$), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $< 0,312$ maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variable Motivasi (X1):

Tabel 4.11

UJI VALIDITAS INDIKATOR MOTIVASI (X1)

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
x1.1	0.892	0.000	Valid
x1.2	0.909	0.000	Valid
x1.3	0.903	0.000	Valid
x1.4	0.859	0.000	Valid
x1.5	0.880	0.000	Valid
x1.6	0.944	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 4, diolah.

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Motivasi (X1) sudah didapatkan nilai korelasi produk *moment pearson* di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,312 dan nilai signifikansi kurang dari α (0,05). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Motivasi (X1) sudah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasional (X2):

Tabel 4.12

UJI VALIDITAS INDIKATOR KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
x2.1	0.880	0.000	Valid
x2.2	0.876	0.000	Valid
x2.3	0.865	0.000	Valid
x2.4	0.905	0.000	Valid
x2.5	0.909	0.000	Valid
x2.6	0.807	0.000	Valid
x2.7	0.554	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 4, diolah.

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Komitmen Organisasional (X2) sudah didapatkan nilai korelasi produk moment *pearson* di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,312 dan nilai signifikansi kurang dari α (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Komitmen Organisasional (X2) sudah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variable Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y):

Tabel 4.13

UJI VALIDITAS INDIKATOR VARIABEL KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKUNTANSI (Y)

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
y1	0.818	0.000	Valid
y2	0.915	0.000	Valid
y3	0.722	0.000	Valid
y4	0.878	0.000	Valid
y5	0.657	0.000	Valid
y6	0.736	0.000	Valid
y7	0.781	0.000	Valid
y8	0.442	0.004	Valid

Sumber : Lampiran 4, diolah.

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) sudah didapatkan nilai korelasi produk moment pearson di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,312 dan nilai signifikansi kurang dari α (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) sudah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator dari variabel atau konstruk, dengan mengukur konsistensi dan kestabilan jawaban responden yang mengisi kuisioner (Imam Ghazali 2011 : 47). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, dan nilai *cronbach alpha if item deleted* pada masing-masing pertanyaan $<$ *cronbach alpha*, maka kuesioner dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS.

Tabel 4.14
UJI RELIABILITAS VARIABEL
PENELITIAN

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,949	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,924	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y)	0,882	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 5, diolah.

Berdasarkan hasil pada uji reliabilitas variabel penelitian diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel telah lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan kuesioner pada masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan telah handal dan dipercaya sebagai alat ukur yang

menghasilkan jawaban yang relatif konsisten.

Uji Outlier

Dalam uji outlier dapat dilihat dalam nilai zscore. Jika zscore tidak masuk dalam selang $-2,5 < zscore < 2,5$, maka dikatakan outlier. Berikut ringkasan hasil outlier data :

Dari nilai zscore didapatkan ada 6 responden yg nilai Zscore nya keluar dari selang $-2,5 < Zscore < 2,5$. Responden yang menyebabkan outlier tidak diikutkan (dihapus) dalam analisis lebih lanjut. Ada sebanyak 6 responden yang dihapus, sehingga data yang digunakan sebanyak 34 data. Yaitu responden 4, 8, 22, 23, 31, dan 35. Maka selanjutnya regresi menggunakan 34 data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab hipotesis, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda antara Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) menggunakan program SPSS:

Hasil Regresi

Regresi linier berganda antara Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak menghasilkan nilai koefisien regresi, nilai koefisien determinasi dan korelasi, serta uji F dan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	T	Sig. T
Konstanta	1.840		
Motivasi (X1)	0.182	1.482	0.148
Komitmen Organisasional (X2)	0.389	2.901	0.007
R	= 0,722		
R Square	= 0,521		
F	= 16,852		
Sig. F	= 0,000		
Variabel Terikat	: Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi		

Sumber : Lampiran 7, diolah.

Analisis Model

Model regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah :

$$\text{Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y)} = 1,840 + 0,182 \text{ Motivasi (X1)} + 0,389 \text{ Komitmen Organisasional (X2)} + e$$

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) adalah sebesar 1,840 artinya apabila variabel bebas Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) konstan, maka diprediksikan Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) adalah sebesar 1,840.

b. Koefisien regresi (β_i)

1. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,182 artinya jika Motivasi (X1) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak akan mengalami peningkatan sebesar 0,182.

2. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah sebesar 0,389 artinya jika Komitmen Organisasional (X2) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak akan mengalami peningkatan sebesar 0,389.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,521 yang berarti variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) mampu menjelaskan Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak sebesar 52,1%, dan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,722 menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak adalah kuat.

2. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan nilai statistik pada Tabel hasil regresi Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 16,852 dengan nilai signifikansi = 0,000 < tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak.

Dari hasil uji F di atas maka disimpulkan untuk menerima hipotesis nol. Dengan demikian bahwa model regresi pada penelitian ini adalah fit dari persamaan regresi variabel Motivasi dan Komitmen Organisasional telah terpenuhi.

Dilihat dari nilai t hitung pada Tabel hasil regresi Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak memiliki nilai t hitung yaitu sebesar 1,482 dengan nilai signifikansi uji t yang lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,148. Dengan demikian Motivasi (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada

Kantor Pelayanan Pajak. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak.

Dilihat dari nilai t hitung pada Tabel hasil regresi Komitmen Organisasional (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak memiliki nilai t hitung yaitu sebesar 2,901 dengan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,007. Dengan demikian Komitmen Organisasional (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dalam penelitian, menjelaskan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Abdul Rohman dan Agripa (2011), dimana motivasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin lebih baik kinerja pegawai dalam organisasi. Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil atau prestasi sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukannya.

Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa Komitmen Organisasional yang

dialami oleh Pegawai Bagian Akuntansi Kantor Pelayanan Pajak tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor yang tinggi dan respon yang setuju oleh Pegawai Bagian Akuntansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai Komitmen Organisasional.

Penelitian ini mendukung penelitian Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005), ini berarti komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga memungkinkan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Bagian Akuntansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama di wilayah kota Surabaya. Sampel yang digunakan adalah empat puluh Pegawai Bagian Akuntansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama.

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak. Tinggi rendahnya Motivasi yang dialami oleh Pegawai Bagian Akuntansi Kantor Pelayanan Pajak dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja.
2. Penelitian ini membahas bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja

Pegawai Bagian Akuntansi (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk diperbaiki oleh peneliti-peneliti selanjutnya :

1. Penelitian ini hanya meneliti pada variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama.
2. Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui penyebaran kuisioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sesungguhnya yang akan berbeda apabila data diperoleh secara langsung melalui wawancara kepada para pegawai.

Penelitian selanjutnya sebaiknya memperhatikan keterbatasan diatas untuk perbaikan penelitian selanjutnya. Dari hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan dan memperluas wilayah penelitian. Hal ini ditujukan agar penelitian yang dilakukan tidak terbatas dalam satu wilayah.
2. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya bagian akuntansi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rohman dan Agripa Fernando Tarigan. 2011. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang tengah Satu)."
- Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi. 2010. "Hubungan Dimensi personalitas Dengan Kinerja Dosen di Surabaya". *Prosiding Seminar*

Nasional VI Call for paper Universitas Teknologi Yogyakarta

- Al-Khalifa, A.K. & Peterson, S. E. (2004). "On the relationship between initial Motivation, and Satisfaction and performance in joint ventures."
- Antok Hendriyanto. 2011. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan)*
- Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2005, *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta
- Armstrong Michael, 1992, *Human Resources Management*, Kopan Page, Ltd, London.
- As'ad, M. (1984). *Kepemimpinan Efektif dalam perusahaan*, Yogyakarta : Liberty.
- Ashford, S. J., C. Lee, dan P. Bobko (1989), "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4), halaman 803-829.
- Direktorat Jenderal Pajak. *Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pajak*. (online). (http://www.pajak.go.id/?option=com_docman&task=cat_view&gid=221&Itemid=162), diakses tanggal 28 September 2012).
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*, 7th ed, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep &*

- Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations*, 10th ed. New York: McGraw-Hill Inc.
- Ginon, J.L., Ivancevich, J.M., et al. 2003. *Organizations : Behaviour, Structure, Processes*. 11th Edition. The Mc. Graw-Hill Companies, Inc.
- Habib Ahmad, Khursheed Ahmad, et al. 2010. Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences* – Volume 18, Number 2.
- Harif Amali Rivai & Pramusinto. 2005. “Pengaruh Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi terhadap Kinerja Individual”, vol 13 no.3, pp. 272-286.
- Hong Tan Teck and Amna Waheed, 2011: Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 1, 73–94, January 2011
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. New York: John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill.
- M.D.Pushpakumari. 2008. The Impact of Job Satisfaction on job Performance: An Empirical Analysis. *Management Journal*, 32 (4), halaman 803-829
- Mathiew, J. E., dan Zajac, D. M. (1990). “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.” *Psychological Bulletin*, vol. 108, no. 2, pp. 171-94.
- Mayer, R. C. Dan Schoorman, R.D. (1992). “Predicting participation and production outcome through a two dimensional model of organizational commitment.” *Accademy of Management Journal*, vol.19, no. 1, pp.15-28.
- Moh. As'ad, 2003, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksa
- Mowday, P.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkage: psychology commitment, absenteeism, and turnover; Organizational and Occupational Psychology*. New York: Academic Press.
- Norris and Neibuhr 1984 : Professionalism, Organizational commitment and job satisfaction in accounting organization”. *Accounting, Organization & Society* 9 (1) : 49-59.
- Nunnally, J., 1967. *Psycometric Theory*, McGraw Hill, New York.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Nurhayati. “Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar: Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening*", Skripsi Trisakti School of Management, Jakarta, 2005
- Nurika Restuningdiah. 2009. "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional". *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Volume 14 No.3.
- Pasewark, W.R. & Strawser J.R. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting environment". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.8.
- Resmi, Siti, 2007, *Perpajakan :Teori dan Kasus (Jilid I)*, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sembilan. Jakarta: PT Indeks, Gramedia Grup.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith, R. (1993). "Motivation is the key to effective performance." *Management Accounting*, vol 71, no. 3, pp.50.
- Sowmya, K. R., and N. Panchanatham, 2011: Factors influencing organizational commitment of banking sector employees, *Journal of Economics and Behavioral Studies* Vol. 2, No. 1, pp. 19-25
- Speen, G. D. (1998). "Maximizing employee performance through motivation" *Incentive*, October, pp. 27.
- Suryana Sumantri. 2001. *Perilaku organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Vroom, V. H. (1965). *Motivation in Management*. New York: American Foundation for Management Research.
- Wentzel, K. (2002). "The Influence of fairness perceptions and goal commitment on managers' performance in budget setting." *Behavioral Research in Accounting*, vol. 14, pp.247-259.
- Wright, P. M. (1992). "An Examination of the relationships among monetary incentives, goal level, goal commitment, and performance." *Journal of Management*, vol. 18, pp. 677-695.
- Yasmin Umar assegar 2005. "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005)". *Jurnal Akuntabilitas dan Bisnis*. Volume 5 No.2.